" تقويم أداء الطلبة المطبقين في قسم علوم الحياة في ضوء المعايير المهنية الحديثة "

د / احمد عبيد حسن السعدي

• **أهمية البحث** :

من العوامل التي تساعد المدرسة على النجاح في اداء وظيفتها وتحقيق اهدافها ، كفاءة المعلم الذي يقوم بالتدريس فيها ، فالمعلم وما يؤديه من دور فاعل في تحقيق الاهداف المرسومة يعد من أهم العناصر التي تزيد في كفاءة وفاعلية أي نظام تربوي ، وأن عمله في المدرسة يختلف من حيث تربيته وتكوينه عن المعلم في السابق فتربيته مستمرة وتدريبه مستقل ونموه المهني ضرورة له وللمؤسسة التعليمية التي يعمل بها لذلك فانه يبذل جهدا ذاتيا ومستمرا لرفع كفاءته الانتاجية وقدرتهٍ على التأثير في التلاميذ وللاستفادة من التطبيقات التربوية التي تتراكم يوما بعد آخر. (عبد الموجود ، ١٩٨٩ : ٣٧).

أن عمليه اعداد المعلم اعداداً مهنياً صحيحاً تظل هدف كل من يعنيه ذلك خاصة كليات التربية ، لذلك تعمل هذه المؤسسات في البحث عن تكنولوجيا جديدة تستطيع بها اعداد المعلم الكفوء ، وقد اثبتت الابحاث والملاحظات الميدانية ضرورة تطوير عمليات الاعداد للمعلم بحيث يضمن له اتقان مهارات هذه المهنة المهمة ويتمكن منها (صخي ، ١٩٩٦ : ١٠).

لهذا فالتطبيق العملي يعد نمطاً من أنماط الخبرة الواقعية التي يمر بها الطالب المطبق ، ليتعرف من خلالها على طبيعة مهنة التدريس من حيث مهاراتها ومستلزماتها ومتطلباتها الادائية فهي مرحلةٍ توظف من خلالها المعلومات والمعارف النظرية التي اكتسبها الطالب نظريا من خلال التطبيق العملي لمبادئ التربية وعلم النفس بغرض اكتساب الكفايات الادائية المهنية واكتساب الاتجاهات الايجابية نحوها.

ان نجاح برامج التطبيق لا تعتمد على عامل واحد فقط بل على عوامل متعددة ، منها طبيعة البرنامج ، وطبيعة توزيع الطلبة ، وطبيعة مادة التطبيق وطبيعة المشرف ، ومدرسة التطبيق ، وطبيعة المدرس فيها ، والطالب المطبق الذي سيقوم بعملية التدريس (حيدر ، ٢٠٠٠ : ٥٣).

ان نجاح برنامج التطبيق يعتمد على نجاح العوامل السابقةٍ وحسن تنظيمها ، فضلا عن عمليات الاعداد داخل الكلية التي ترتبط اساسا بالمواد الدراسية التخصصية ، والمواد التربوية والنفسية ، لهذا فأية مشاكل تعترض هذه العوامل وتؤدي الى اعاقتها سوف تؤدي بالضرورة الى تعثر نجاح برامج التطبيق مما يؤثر سلبا على اداء الطالب المطبق وسلوكياته ، بل واتجاهاته نحو مهنة التدريس وربما الى فشل عملية الاعداد وكلها(الناصر ، ٢٠٠٨ :٤).

وبعد ان ادركت الكثير من الدول أهمية الدور الذي تؤديه برامج اعداد المعلمين فقد انشأت مؤسساتها الخاصة بها كالكليات والمعاهد لأعداد ما تحتاج من المعلمين ، فضلا عن الاهتمام بعقد المؤتمرات والندوات واللقاءات واجراء البحوث والدراسات التي تتعلق بعمليات الاعداد ومدى نجاحها.(Corant : 1973 : 64)

ولعل من الامور المهمة التي ينبغي الاهتمام بها هي معيار كفاية المعلم وقدرته على مساعدة المتعلمين في تحقيق اهدافهم ، فمقدار ما يعرفه المعلم من معلومات حول الموضوع المراد تدريسه لم يعد المعيار الاساس المطلوب توافره في المعلم.

ان ذلك لا يعني أن المعلومات ليست مهمة ، انها ضرورية للمعلم اذا شكلت بكفايات ادائية تمكن المعلم من اداء متطلبات العمل ، وان معيار تحقق الكفايات الادائية هو قدرة المعلم على القيام بأداءات سلوكية متعددة تشمل جوانب الموقف التعليمي كله (جرادات ، ١٩٨٣ : ٥٢).

والتقويم مهم للطلبة لأنه يزودهم بالتغذية الراجعة التي تفيدهم في توضيح مدى التقدم الذي أحرزوه او نقاط الضعف التي مازالوا يعانون منها كما تؤدي عملية التقويم الى توضيح ما هو مهم كي يتعلموه ، وتعمل على تنمية قدرتهم والقيام بأعمال تفيدهم في المستقبل (عاشور، ٢٠٠٤ : ١٩٩).

كذلك للتقويم أهمية بالنسبة للمعلم فأنه يفيده في تحديد الوضع الحالي لطلبته ، وفي الحصول على المعلومات الدقيقة المتعلقة بما حققه الطلبة من نتائج ، وفي تحقيق أنجح الطرق التي تؤدي الى أدخال التحسينات في مجال التدريس وفي اختيار واستخدام المصادر ، والوسائل الاكثر فعالية للتعلم وفي مقارنة اداء تعلم طلابهم في بعض المدارس بنتائج الطلاب الأخرين في مدارس اخرى ، فضلا عن دور التقويم في مساعدة المعلم وتوجيهه في كيفة تدريس الطلبة بصورة جيدة كما يفيد في تطوير معلومات المعلم واساليبه التدريسية والتدريبيه وتحديثها. (الكبيسي ، ٢٠٠٨ : ٤٠٥).

وانطلاقاً من الدور الهام للمعلم وتطور حركة اعداده وتطويره كان لابد أن يواكب ذلك تطورا في اساليب تقويم أدائه وظهور العديد من المداخل والنماذج التي تهدف الى رقية ، ولكن لا يمكن تطوير اداء المعلم دون معايير تحدد بشكل واضح الكفايات التي يفترض توافرها في المعلم حتى يصبح قادرا على اداء مهام عمله بالشكل المطلوب (خالد، ٢٠٠٤ : ٨٨).

من اجل ذلك بدأ الاهتمام من قبل المؤسسات التربوية في بلدان مختلفة من العالم سواء أكانت عربية أم أجنبية بوضع مجموعة من المعايير المهنية الحديثة والمعاصرة والتي تهدف الى النهوض بتدريس العلوم والتطوير المهني للمعلمين ولتكون دليلا ومرشدا تربويا يوضح الخطوات الاساسية لتدريس العلوم ، وتشجع المعلم لاحداث التغير المطلوب في طريقة التدريس ، كما تحدد للمعلمين ما يحتاجونه لتحقيق اهداف تدريس العلوم ، وكيفية تقويم طريقة تدريسهم من أجل التحسين والتطوير ورفع كفاءة الطلبة (السعيد ،٢٠٠٥ : ٢) وقد اوصت الكثير من المؤتمرات والندوات والمجالس القومية لمعلمي العلوم بضرورة ان يستند تدريس العلوم وتقويم اداء معلمي العلوم الى المعايير القومية والعالمية ، كمؤتمر الجمعية المصرية للتربويات ٢٠٠١ ومجلس المنظمة الاسترالية لمعلمي العلوم ٢٠٠٦ ، ومؤتمر الاصلاح المدرسي بدولة الامارات العربية المتحدة الذي اكد على تطوير نظم إعداد وتدريب المعلم ، وكذلك ندوة العلاقات التكاملية بين التعليم العالي والتعليم الاساسي في برامج اعداد وتدريب المعلمين بفسلطين ، والتي

كان احد محاورها الرئيسة الاتجاهات الحديثة في التطوير المهني للمعلمين ، واللقاء السنوي الثالث عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية حول اعداد المعلم العربي وتطويره في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة ٢٠٠٦ ، والمجلس القومي لمعلمي العلوم بالولايات المتحدة الامريكية ، والهيئة القومية لضمان جودة التعلم والاعتماد بمصر ٢٠٠٩.

ولعل هذا يؤكد على أهمية الدور الذي يلعبه المعلم ومدى الاهتمام العالمي والمحلي برعايته واعداده وتطويره في ضوء المتغيرات والمعايير العالمية ، لذا جاء هذا البحث استجابة لهذه الدعوات.

ورغم اتساع مجال معايير التعليم وتعددها الا أن الدراسات العربية في هذا المجال مازالت قليلة جدا فضلا عن عدم اعطاء هذا الاتجاه مايستحقه من الاهتمام على المستوى المحلي – حسب علم الباحث- لذا اصبحت هناك حاجة ماسة الى أن تستند عملية التدريس وبرامج اعداد المعلمين وتقويمهم الى معايير مهنية حديثة تساعد في التعرف على المستوى الحقيقي لأدائهم.

- **مشكلة البحث** :

من خلال خبرة الباحث في تدريسه لمادة التربية العلمية وقيامه بالاشراف على طلبة قسم علوم الحياة في مرحلة التطبيق الفردي والجمعي ولسنوات عديدة وجد ان هناك قصور واضح في امكانيات المطبق وعدم قدرته على مسايرة التقدم بالشكل المطلوب والذي يتواكب مع حركة التطور في العالم وأن هناك حاجة ماسة الى تطور أدائهم في ضوء معايير تحدد بشكل واضح الكفايات التي يفترض ان تتوافر لدى المطبق.

وعند ملاحظة طرق التقويم الحالية لأداء المطبق ، نرى فيها الكثير من القصور من جانب المشرف والمطبق واستمارة التقويم وادارة المدرسة ، فضعف اهتمام المشرف بعملية التقويم المعتمدة على المعايير المهنية الحديثة ، وعدم اهتمامه باستمارة التقويم وعدم اعتماده على دفتر التحضير وطريقة كتابة الخطة اليومية ، وعدم متابعة حضور المطبق الى المدرسة ، والاقتصار على زيارة واحدة فقط ، للمدرسة ، كل ذلك ساعد في قلة الاهتمام من قبل المطبق فاصبح لا يبالي بأهمية التدريب على اداء المهارات واكتساب الكفايات التدريسية في مرحلة الاعداد ، ولا يعتمد المعايير المهنية الحديثة في عملية تدريسه ، ولا يلتزم بالدوام والانظمة والقوانين المدرسية ، وبدأ يهتم فقط بأهمية وجوده في المدرسة وقت زيارة المشرف ، والظهرو بالظهر اللائق امامه ، واعداد دفتر التحضر بشكل جيد ، وهدفه الاول هو كيفية الحصول على درجة عالية تؤهله للنجاح والتخرج.

اما استماره التقويم فهي قديمة وقاصرة في تقويم اداء المطبق ولا تساير التطورات المهنية ، وغير معتمدة على المعايير المهنية الحديثة ، فضلا عن اشكالات عدة في عملية استخدامها.

في ظل كل ذلك اصبحت ادارة المدرسة غير مهتمه بالمطبق من حيث التدريب والاشراف والتقويم نتيجة عدم التزامه ، وانخفاض مستواه العلمي وعدم تنفيذه

للأنشطة والفعاليات التي يكلف بها ، وعدم التزامه بالضوابط والقوانين المدرسية وكثرة غيابه ، لهذا اصبح عبئا على المدرسة لاعنصرا مساعدا للادارة المدرسية.

وقد اجريت دراسات عديدة لتقويم اداء الطالب - المعلم ، فقد وجد (صالح وغازي) عدم الاهتمام باستخدام تقنيات التعليم من قبل المطبق ، وانه لم يكتسب الخبرة الميدانية اللازمة التي تساعده على التدريس ، رغم اهتمام وتقدير مدراء المدارس لتصرفاتهم وسلوكياتهم داخل المدرسة (العبيدي ، ١٩٨٦ : ٥٣).

واوجدت دراسة (نادية واحلام) ضعف العلاقة بين ما يدرس في الكلية في مرحلة الاعداد من موضوعات وما يعطى في المدرسة ، فضلا عن الاقتصار على مشرف واحد لتقويم المطبق في كثير من الاحيان ، وقصر زمن الزيارة التي يقوم بها المشرف (مصطفى ، ١٩٨٩ : ٥٢) وذكر (عباس وحميد) في دراستهم ان فترة التطبيق قصيرة مقارنة ببعض الدول ، وضعف الطلبة في التخطيط للتدريس فضلا عن تدني المستوى العلمي لديهم (المشهداني ، ١٩٩٩ : ٤٣).

وهناك دراسات اظهرت قصور الاداة المستعلمة في التقويم كدراسة (الغامدي ١٩٩٩) والتي اكدت ان هذه الاداة يشوبها الكثير من الاشكالات سواء في طبيعة الانموذج المستخدم أو في التطبيقات الميدانية لهذا النموذج (الزهران ، ٢٠٠٨ : ١).

مما سبق يمكن القول ان هناك مشكلة في تقويم اداء المطبقين مما يستوجب البحث في آليات واساليب ومداخل جديدة يمكن تقويم اداء المطبقين في ضوئها ومن هنا كان الشعور بالمشكلة والتي يمكن صياغتها بالسؤال الاتي : هل ان اداء المطبقين في قسم علوم الحياة كان في ضوء المعايير المهنية الحديثة؟

- **أهداف البحث** :

يهدف البحث الى تقويم اداء الطلبة المطبقين في قسم علوم الحياة في ضوء المعايير المهنية الحديثة عن طريق:

- تحديد المعايير المهنية اللازمة لتدريس مادة الاحياء في المدارس الثانوية.
- تحديد مدى توافر هذه المعايير في اداء مجموعة من الطلبة المطبقين الذي يقومون بتدريس الاحياء في المرحلة الثانوية.

- **حدود البحث** :

يقتصر البحث على ما يأتي :

- عينة من طلبة المرحلة الرابعة لقسم علوم الحياة / كلية التربية / ابن الهيثم / جامعة بغداد للعام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١١
- مجموعة من المعايير المهنية الحديثة لاداء مدرسي الاحياء.
- استمارة تقويم اداء مدرسوا الاحياء الموضوعة في ضوء المعايير المهنية الحديثة.

- **تحديد المصطلحات** :

١- **التقويم** (Evaluation)

عرفه كود (Good) بأنه عملية الحكم على قيمة بعض الاشياء بأستعمال معيار او محك خارجي (Good, 1973 : 16).

وعرفه تينبريك (Tenbrink) بأنه عملية الحصول على المعلومات واستعمالها في اتخاذ الاحكام (Tenbrink , 74:7)

وعرفه ترافرز (Travers) بأنه العملية التي يتم من خلالها تخطيط معلومات مفيدة وجمعها للحكم على بدائل القرارات (Travers, 1982 : 6)

وعرفه (محمد) بانه أحد عناصر العملية التربوية والتعليمية وله ثلاث أهداف التشخيص والوقاية والعلاج ويسعى الى التعرف على نقاط القوة والضعف ليتم وضع الخطط لعلاج نواحي الضعف وتدعيم نقاط القوة (محمد ، ٢٠٠٠ : ٦٩٧).

وعرفه (البكري وعفاف) بانه عملية منظمة ومخططة ومستمرة ، تتضمن اصدار الاحكام عن السلوك او الفكر او الوجدان في ضوء معايير او اهداف محددة(البكري وعفاف ، ٢٠٠٢ : ٩٠).

وعرفه (عاشور) بأنه العملية التي بها تستطيع ان تتاكد من تحقيق الاهداف التربوية من قبل الطلبة (عاشور ، ٢٠٠٤ : ٨).

- **التعريف الاجرائي** :

هو مقدار الدرجة التي يحصل عليها المطبق بموجب استمارة التطبيق.

٢- الاداء (Performance):

عرفه (كود Good) بأنه الجهد الذي يقوم به الشخص لأنجاز عمل بالفعل حسب قدرته واستطاعته (Good , 1973 : 575).

وعرفه (ماكلوكن) بأنه سلوك المعلم داخل الصف ، أو قابلية المعلم على انجاز الدرس وخلق فرص التعلم التي تمكن تلاميذه من اكتساب المعرفة والمهارات(ماكلوكن ، ١٩٧٩ : ٢٦)

وعرفه (ستون Stone) بأنه المهارة على القيام بعمل معين ، أو قدرة امكانية الشخص على القيام بهذا العمل ويستلزم ان يمتلك الشخص الكفايات اللازمة لتحقيق مستوى مقبول من الاداء (Stone, 1981 :59).

وعرفته (المنظمة العربية للتنمية والثقافة والعلوم ١٩٨٠) بانه الفعل الايجابي النشط لأكتساب المهارة او القدرة او المعلومة او التمكن الجيد من ادائها تبعا للمعايير الموضوعة (المنظمة العربية ، ١٩٨٠ : ١٥٨).

- **التعريف الاجرائي** :

هو ما يقوم به الطلبة المطبقين من الممارسات والفعاليات والانشطة اللازمة لتدريس مادة الاحياء ، مقاسا وفق استمارة التطبيق.

٣- تقويم الاداء (Performance Evaluation)

وعرفه (عبد الوهاب) بأنه قياس كفاية الاداء الوظيفي لفرد ما ، والحكم على قدرته واستعداده للتقدم (عبد الوهاب ، ١٩٨٤ : ٥). وعرفه (برعي وغازي) بأنه العملية التي يتم من خلال تحديد كفاية العاملين ، ومدى اسهامهم في انجاز المهام الموكلة اليهم والحكم على سلوك الشخص من خلال تصرفاته في اثناء عمله (برعي وغازي ، ١٩٨٧ : ٤٩).

وعرفه (المالكي) بانه الحصول على حقائق وبيانات محددة تحدد كفاية العاملين لاعمالهم الموكلة اليهم لاصدار حكم معين في ضوء الاهداف المحددة لهذا العمل مسبقا).(المالكي ، ٢٠٠٥ : ١٠)

• **التعريف الاجرائي**:

هو عملية تحديد مستوى انجاز الطلبة المطبقين في ضوء المعايير المهنية الحديثة والمحددة في اداة البحث المعدة لهذا الغرض وتحديد درجة أدائهم على وفق استجاباتهم على فقرات الاستبانة.

٤- **التطبيق** (Practicum)

عرفه (حمدان) بأنه المدة الزمنية التي يسمح فيها لطلبة التربية بالتحقق من صلاحية وعملية اعدادهم النظري نفسيا وتعليميا واداريا لخبرات ومتطلبات الاقسام الدراسية الحقيقية ، تحت اشراف وتوجيه مربين مؤهلين من مكان الاعداد ومدرسة التطبيق معا أو احدهما (حمدان ، ١٩٨١ : ٣٥).

وعرفه (علي) بأنه النشاطات المختلفة التي يتعرف الطالبات المعلم من خلالها على جميع جوانب العملية التعليمية بالتدريج ، بحيث يبدأ بالمشاهدة ثم يشرع في تحمل الواجبات التي يقوم بها المعلم الى ان يصل في نهاية المطاف الى ممارسة أعمال المعلم ممارسة كاملة (علي ، ١٩٨٢ : ١٥٠).

وعرفه (الفرا وعبده) بأنه مجموعة من الانشطة والعمليات الاجرائية التي يقوم بها الطلاب المعلمون اثناء تدريسهم على التدريس كمهنة ، وهي الفترة التي يتحول فيها الفرد من متعلم الى معلم (الفر وعبده ، ١٩٩٤ : ١٣).

وعرفه (الشيخ) بأنه العملية التربوية الهادفة التي تتاح فيها الفرصة للطالب المعلم ليقوم بالتدريب الميداني وتدريس المعارف والمفاهيم والمبادئ التي اكتسبها خلال فترة الدراسة في الكلية ، وتتم هذه الممارسة داخل المدارس التي يتم فيها التطبيق تحت اشراف استاذ من الكلية ومعاونة ادارة المدرسة والمدرسين فيها(الشيخ ، ٢٠٠٠ : ١٩).

• **التعريف الاجرائي** :

قيام طلبة المرحلة الرابعة في قسم علوم الحياة بتدريس المادة التي تخصصوا بها من خلال الاحتكاك المباشر بطلبة المدارس الثانوية ، حيث يكتسبون اساليب التدريس المختلفة وكيفية اداء المهارات التدريسية ويستمر لمدة ستة اسابيع تحت اشراف اساتذة القسم العلمي والقسم التربوي.

٥- **المعايير المهنية الحديثة** :

عرفه (فؤاد وآمال) بأنها اساس للحكم على الاداء وتأخذ الصيغة الكمية في اغلب الاحوال ويتحدد في ضوء الخصائص الواقعية لهذا الاداء(فؤاد وآمال ، ١٩٩٧ : ٧٢).

وعرفه (عبيدة) بأنها تصف الحد الاقصى من الاداء المتوقع من الافراد أو المؤسسات او البرامج الحديثة المراد تنفيذها(عبيدة ، ٢٠٠٦ : ١٣).

وعرفه(الزهراني) بأنها مجموعة من المحددات التي تشكل في مجملها اطاراً مرجعيا ، يمكن الاعتماد عليه في ممارسات المعلم بمستوى من النوعية والفاعلية ويمكن وصف كل منها وقياسه من خلال قياس تحقق المؤشرات المتصلة به في أداء وممارسات المعلم (الزهراني ، ٢٠٠٨ : ١١).

ويتبنى الباحث تعريف الزهراني للمعايير المهنية كونه الاعم والاشمل ويتفق مع أهداف هذا البحث – من وجهة نظر الباحث.

- **اطار نظري ودراسات سابقة** :
- **اولاً** : **المعايير المهنية** :

أن المحاولات الاولى لنشأة المعايير كانت في الخمسينات من القرن العشرين عندما ظهرت فكرة الاختبارات المعيارية (Standardized Testing) وذلك من قبل الاكاديمية المهنية لاختبار المتقدمين الى مهنة ما في بريطانيا ، ثم بدأت تزدهر هذه الفكرة لاختبار المتقدمين الى الجامعة ، ثم انتقل تطبيقها الى الثانوية العامة ، وفي هذا الوقت ارتبطت فكرة المعايير بالذكاء وبعض معايير الاداء(Adey & Shayer, 1994 :3).

ونظراً لحاجة الدول الى اعادة صياغة مناهجها وبرامج اعداد المعلمين لديها فقد اعتمدت فكرة المعايير ، اذ وضعت اميركا البذرة الفكرية الاولى حول المعايير التربوية عام ١٩٨٤ بعد ان شهدت حركة اصلاح تربوي تضمنت ظهور حركة المعايير في المجال التربوي.

(Deker, 2003:151)

وفي عام ١٩٩١ اصدرت وزارة التربية في الولايات المتحدة الامريكية وثيقة بعنوان (اميركا عام ٢٠٠٠) ستراتيجية للتربية تضمنت ملامح حولة اصلاح تربوي شامل يتضمن حركة حول المعايير المهنية ، وحدة هذا القانون ثلاث جوانب للمعايير هي : معايير المحتوى ، معايير الاداء ، معايير اتاحة فرص التعلم (نجيب ، ٢٠٠٧ : ٦٧).

في ضوء ذلك كله ، بدأت حركة المعايير التربوية في التطور السريع منذ عام ١٩٩٤ في اطار اصدار تقارير تقدم معلومات محددة ومقارنات عن انجازات المدراس على المستوى القومي والمستوى المحلي.

وتمثل المعايير ركيزة اساسية لتوجيه العمل التربوي في كافة مجالاته كي يكون عملا مؤسساتيا تتحدد فيه الاهداف ، وتتوزع المسؤوليات ، وتتشكل الادوار وتتبلور مرجعة المعايير بوصفها الاداة التي يتم الاعتماد عليها في تحقيق الموضوعية ، وترسيخ الشفافية في الحكم على الانجازات وتقويم الاداء (وهبي ٢٠٠٦ : ٧٠).

وتتضح أهمية المعايير في ادراك المناخ التربوي عن طريق تحديد الرؤية والرسالة للنظام، وتحديد الصعوبات التي تواجه النظام التربوي (مدخلات عمليات ، ومخرجات) ، واعطاء فرصة لتحديد مستويات تقدير الاداء فضلا عن تصميم اوات التقويم ، وجمع البيانات حول العمليات التي تحدث ، وتؤدي الى استحداث نمط من الادارة يرسخ مفاهيم القيادة ومجتمع التعلم وتعمل على تحقيق الجودة الشاملة (عبيدة ، ٢٠٠٦ : ٢٩).

وتسهم في توفير مناخ يكفل حق التعليم المتميز لجميع الطلاب ، وتعزز انموذج التعلم النشط ذاتي التوجه ، وتدعم قدرة المشاركين في العملية التعليمية على

حل المشكلات واتخاذ القرار، وتساعد على عملية التجديد والتطوير المستمر للمعنيين بالعملية التعليمية، والقدرة على المتابعة والتقويم الاصيل(السعيد ٢٠٠٥ : ٣٩).

أن أهمية المعايير تتمثل في انها تساعد المعلم على تغيير كل ما يطرأ على ادائه وأداء طلابه في ضوئها، وتقديم كل عروضه مسترشدا بها ومعرفة مدى اقرابه من والمستوى المطلوب، وكذلك تحقيق ثقة المعلم في تدريسه لكونه يعلم الى اي مدى يسير أدائه في الطريق الصحيح لانه يوجه نحو معايير مطلوبة حيث يكون عمله محددا بهذه المعايير(عبد القوي، ٢٠٠٧ : ٥٩).

واتفقت دراسات عديدة على أهمية وفاعلية المعايير في المجال التربوي، وفي الممارسات التدريسية مثل: دراسة (fetier, 1999) والتي اثبت أن هناك علاقة قوية بين جودة اداء التدريس للمعلم وبين معيار اداء الطلاب للاختبار المعد لذلك، واظهرت دراستا (رمضان رفعت ٢٠٠٧) و(شلبي، ٢٠٠٥) أن استخدام المستويات المعيارية في برامج اعداد المعلم كان سببا في تحسن أداء الطلاب والمعلمين.

- **٢ : ١ تقويم المعلم في ضوء المعايير المهنية** :

ان العملية التي يتم فيها اصدار حكم حول اداء المعلم من الناحية المهنية هي عملية التقويم، ويكون ذلك عن طريق ملاحظة اداء المعلم والتأكد من النمو المهني المستمر لديه (الاغا، ٢٠٠٤ : ٦٤٧).

ويمكن النظر الى التقويم الجيد لأداء المعلمين على أنه التقويم الذي يستند على معايير مهنية واضحة وتهدف بشكل اساسي الى التنمية المهنية، ويعد نافذة يمكن من خلالها الارتقاء بالممارسات التدريسية الفعالة حيث ان هذه المعايير هي محصلة سنوات من الخبرة يمكن أن تكون جيدة لتنمية تقويم جديد وفعال يحقق ضمان الجودة المهنية للمعلم ودعم التنمية المهنية المنشودة له(جابر ٢٠٠٢ : ٢٦٩).

ان التقويم الجيد يتطب تبني معايير ومستويات لتحكم على جودة الأداء لتساعد الممارسين في اعداد أنظمة يمكن استخدامها كمدخلات لعملية التقويم ويهدف بشكل اساسي الى تطوير ادائهم.

ويمكن تحديد مبادئ تقويم المعلم في ضوء المعايير المهنية كالآتي:

- يستوعب المعلم المفاهيم الرئيسة وادوات البحث والمواد الدراسية التي يدرسها ويعد خبرات ذات معنى للتلاميذ.
- يعرف المعلم كيف يتعلم التلاميذ ؟ وخصائص مراحل نموهم، ويستطيع توفير فرص تعلم تساعد نموهم العقلي والشخصي.
- يدرك المعلم الفروق الفردية بين طلابه.
- يتعرف المعلم على ستراتيجيات تدريس متنوعة ويستخدمها للمساعدة على تنمية التفكير الناقد، وحل المشكلات، ومهارات الاداء لدى طلابه.
- يوفر المعلم بيئة تعلم تشجع على التفاعل الاجتماعي الايجابي.

- يستخدم المعلم معرفته بأساليب التواصل المختلفة ووسائل الاعلام لتنمية مهارات البحث والاستقصاء داخل الصف.
- يخطط المعلم للتعليم بالاعتماد على الاهداف والتعرف على المادة الدراسية والتلاميذ والمجتمع.
- يعرف المعلم ستراتيجيات التقويم ويستخدمها لتقويم نمو طلابه العقلي والجسمي والاجتماعي.
- يمارس المعلم ألتفكير والتأمل ، ويستخدم التقويم بشكل مستمر ، ويبحث عن فرص لنموه مهنيا.
- ينمي المعلم العلاقات مع زملائه ومع أولياء الامور ومع المؤسسات الاخرى في المجتمع المحلي لمساندة تعلم طلابه (السعيد ، ٢٠٠٥ : ٤).

من خلال كل ذلك فأن التقويم الجيد لأداء المعلمين هو التقويم الذي يقوم على المعايير المهنية ، ويهدف بشكل اساسي الى تطوير ادائهم.

- **تجارب عالمية وعربية خاصة بالمعايير المهنية للمعلم.**
- أ. **مشروع ولاية نيوجرسي للمعاير المهنية للمعلمين** :

قدم هذا المشروع عام ٢٠٠٤ ، وتم اعتماد قائمة بالمعايير المهنية الخاصة بالمعلمين شملت عشرة معايير رئيسة تضمن كل معيار عدد من المعايير الفرعية تم تقسيمها على ثلاث جوانب (معرفي ، انفعالي ، مهاري).

ويكمن ايجازهذه القائمة فيما يأتي: (Librena, 2004 : 9)

- المعرفة بمادة التخصص
- النمو الانساني والتطوير
- تنوع المتعلمين
- استراتيجيات التعليم والتخطيط للتدريس.
- استخدام طرق التقويم المختلفة
- توظيف بيئة التعلم.
- الاحتياجات التعليمية الخاصة
- المعرفة بطرق الاتصال المختلفة.
- التعاون مع البيئة الاجتماعية والاسرة
- التنمية المهنية.

- ب. **المعايير المهنية للمعلمين بولاية كوينزلاند الاسترالية** :

قدم قسم التعليم بولاية كوينزلاند لاسترالية في عام ٢٠٠٥ قائمة بالمعايير المهنية للمعلمين وتضمنت هذه القائمة اثنى عشر معيارا رئيسا ولكن منها مجموعة من المؤشرات توضع تحقق ذلك المعيار ، وحددت المعايير الرئيسة (الدهش، ٢٠٠٩: ٧٠)

- بناء خبرات تعلم مرنة ومبدعة.
- المساهمة في تطوير اللغة والقراءة والكتابة والحساب.
- بناء خبرات تعليمية ذات صلة بالمجتمع.
- بناء خبرات تعلم شامل ومشاركة.

- دمج التكلنولوجيا لاثراء تعلم الطلاب.
- تقويم تعلم الطلاب واصدار التقارير الخاصة بذلك.
- دعم التنمية الاجتماعية ومشاركة الشباب.
- خلق بيئة تعلم آمنة وداعمة.
- الاسهام في جهود الفرق المهنية.
- الالتزام بالممارسة المهنية.

• **جـ . وثيقة المعايير المهنية للمعلم بمصر** :

ضررت هذه الوثيقة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بمصر عام (٢٠٠٩) وتضمنت المعايير ثمانية مجالات رئيسة تمثل الجوانب الكبرى لأداءات المعلم وهي : (الهيئة القومية ، ٢٠٠٩ : ٢)

- مجال التخطيط.
- مجال ستراتيجيات التعليم وادارة الصف.
- مجال المادة العلمية.
- مجال تكنولوجيا التعليم.
- مجال السياق المجتمعي.
- مجال التقويم.
- مجال اخلاقيات المهنة.
- مجال التنمية المهنية المستمرة.

• **د. مشروع وضع المعايير المهنية الوطنية للمعلمين بدولة قطر** :

قامت هئية التعليم برعاية المجلس الاعلى للتعليم في دولة قطر (٢٠٠٩) بتنفيذ هذا المشروع الذي قدم عددا من المعايير المهنية الوطنية للمعلمين بلغت (١٢) معيارا رئيسا شملت (٥٥) مؤشرا وكانت كالتالي : (المجلس الاعلى للتعليم ، ٢٠٠٩: ١)

- تصميم خبرات مرنة ومبتكرة للطلبة.
- توظيف طرائق التعليم ومصادره.
- تطوير المهارات اللغوية والحسابية.
- تهيئة بيئات تعلم أمنة وفاعلة.
- تصميم خبرات تربط الطالب بالعالم.
- توظيف تكنولوجيا التعليم.
- تقويم تعلم الطلبة واصدار تقارير بذلك.
- توظيف معرفة الطلبة في دعم عمليتي التعلم والتطوير.
- توظيف المعرفة الخاصة بمادة التخصص.
- العمل في الفرق المهنة.
- بناء علاقات شراكة مع الاسر والمجتمع.
- التدبر في الممارسة المهنية وتقييمها وتطويرها.

• **ثانياً : تقويم الاداء** :

يعد تقويم الاداء أحد الركائز الاساسية التي يمكن اعتمادها في تطوير العمل الوظيفي ، إذ يمكن من خلاله تحسين الجوانب النوعية في اداء العاملين وهو عملية تشخيصة علاجية مستمرة تبدأ من بداية العمل ولا تنتهي بنهايته

اي ان عملية تقويم الاداء تمثل الحلقة الاخيرة من سلسلة العمل الوظيفي المستمر من ناحية ، كما انه يعد بداية لعملية وظيفية جديدة تستند الى نتائج عملية تقويم الاداء في اعداد خطط العمل الجديد من ناحية اخرى.(السلمي ١٩٧٠ : ٣٣٤)

ان تقويم الاداء من الممارسات الواسعة الانتشار في عالمنا المعاصر ، في كل جانب من جوانب الحياة وذلك للأهمية التي يحققها من استخدامه ، فهو يسهم في تطوير الاشخاص المراد تقويمهم ، اذ يقدم معلومات مهمة عن مستوى ادائهم ، ويكشف عن الاشخاص الذين لا تتفق قدراتهم وامكانياتهم ومهاراتهم مع الاعمال الموكلة اليهم ، ويسهم في تخطيط البرامج التدريبية اللازمة لرفع مسستوياتهم ، ورفع معنويات الاشخاص العاملين ، بأشعارهم بوجود معايير موضوعية لقياس ادائهم وتقويمهم ، ويسهم في تعزيز ثقتهم بانفسهم وزيادة دافعيتهم للعمل ، وعندما يدرك العاملون ان نتائج أدائهم للاعمال الموكله اليهم ستكون موضع تقويم الرؤساء ، فأنهم سيذلون الجهود للحصول على الامتيازات التي يستحقها المجدون ، ويعالجون في حالة التقصير العمل ، ويسهم تقويم الاداء ايضا في تعزيز العلاقات بين العاملين بعيدا عن المحاباة والاهواء الشخصية مما يؤدي الى تقوية العلاقات بين العاملين ومرؤسيهم على اساس يكفل الموضوعية والعدالة في اصدار الاحكام (هاشم ، ١٩٨٩ : ١٩١).

ان العملية التقويمية عملية منهجية ومنظمة ومخططة تتم في ضوء خطوات اجرائية محددة ، وهي :

- تحديد الهدف او موضوع التقويم وتحليله الى عناصره الاولية او العوامل المؤثرة فيه.
- ترجمة الاهداف المطلوب تحقيقها الى صور ومظاهر سلوكية يمكن ملاحظتها وقياسها واعداد فقرات ادائية.
- تكوين حكم بناءاً على المعلومات المتجمعة في ضوء الاهداف المنشودة والظروف المحيطة بالعملية كلها ، وذلك لغرض تصحيح مسار العملية التعليمية وتحسينها او رفع مستوياتها.

- **اساليب تقويم الاداء** :

هناك عدة اساليب وطرائق تقويمية للاداء تسهم في التعرف على اداء العاملين في الميدان التربوي وتحسين وتطوير الجوانب النوعية لادائهم ، حيث تتعدد الاساليب المتبعة لتقويم الاداء وتتشعب في ضوء الهدف الذي تسعى الجهة المطبقة للتحقيقه.

أن تعدد طرق واساليب تقويم الاداء يساعد الادارة على تكوين معايير حقيقية وادوات مجدية يمكن استخدامها في تقويم اداء العاملين.

ومن هذه الاساليب التي تستخدم في تقويم الاداء هي :

- **اسلوب الترتيب العام** :

وفيها يرتب العاملون المراد تقويمهم ترتيباً تنازلياً أو تصاعدياً بحسب مستوى ادائهم (سلامة ، ١٩٨٧: ١٣٦).

- **اسلوب المقارنة** :

مقارنة اداء فرد ما مع اقرانه ، ويبدأ عادة بأختيار افضلهم واضعفهم ليشكلا نقطتي قياس ، ويتم في ضوئها تحديد مستويات الآخرين (زويلف ، ١٩٨٩ : ١٣٤).

- **اسلوب الكتابة الحرة** :

يضع المقوّم انطباعاته وقناعاته واقتراحاته بخصوص الفرد المعني على الورق ويغطي النقاط التي يراها ذات علاقة بالاداء (التميمي ، ١٩٩٨ : ٥)

- **اسلوب التقويم على اساس قائمة بيانات موضوعة سلفاً**:

يعتمد على قائمة بيانات موضوعة سلفا تتصف بأنموذج يتضمن صفات وخصائص متنوعة من الممكن أن تتوافر لدى الفرد وتقسم على مستويات وتعطى ارقاما للدلالة. (الدباغ ، ١٩٩٠ : ٤٧).

- **اسلوب تقويم الزملاء** :

قيام كل شخص من المجموعة بتقويم الأخرين جميعاً حول جوانب من عمله (الصقر ، ١٩٨٠ : ٨١).

- **اسلوب تقويم المرؤوسين للرئيس** :

وهو اكثر الصيغ ديمقراطية ، ولكنه لا يستخدم ، لأن المرؤوسين قد يقيمون رئيسهم وفقا لطريقة تعامله معهم. (التميمي ، ١٩٩٨ : ٥).

- **اسلوب تقويم الرئيس مرؤوسين** :

وهو اكثر الطرق شيوعا ، لأن الرئيس المباشر هو اكثر معرفة بمن يعملون معه ، لذا فهو قادر على تقويم ادائهم بشكل أدق وواقعي (الصقر ، ١٩٨٠ : ٨١).

- **اسلوب التقويم الذاتي** :

صيغة مثالية ونادرة الاستخدام لغايات التعلم وتطوير الذات (عبيدات ، ١٩٩٥ : ٦١).

- **اسلوب التقويم عن طريق لجنة** :

ويتم عن طريق مجموعة من المقيمين الذين يكونون على اتصال بالعمل ولهم دراية بتفاصيله ، وهذه الصيغة هي الاكثر موضوعية (الصقر ، ١٩٨٠ : ٨٠).

- **اسلوب تقويم الاداء عن طريق الكفايات او المعايير المهنية** :

ويعتمد على تحديد الكفايات المهنية والشخصية التي يمتلكها الفرد والتي تؤهله للوصول الى المستوى المطلوب للنجاح في عمله ، او المعايير المحددة من جهة أو هيئة ذات علاقة بعمل الفرد والتي تبحث عن مدى امتلاك الفرد لهذه المعايير (الشيخ ، ١٩٨٩ : ٣٢٨).

وقد اعتمد الباحث هذا الاسلوب بتحديد المعايير المهنية الحديثة اللازمة للمطبق ، والتي تدرَّبَ عليها في اثناء فترة الاعداد المهني داخل الكلية ، والذي يعد انسب الاساليب في تقويم الاداء.

- **ثالثا : دراسات سابقة** :

١- دراسة العنبكي ١٩٩٥:

هدفت الدراسة الى تقويم اداء مدرسي التاريخ للمرحلة الثانوية من خلال تحديد المهارات التدريسية اللازمة ، وتعرف مستوى اداء المدرسين في ضوء تلك

المهارات ، وبناء برنامج لتنمية أداء المدرسين في المهارات التدريسية ، وأظهرت الدراسة أن اداء المدرسين كان مقبولا في مجال (التمهيد للدرس) اما المجالات الاخرى فكان ادائهم دون الوسط ، وكان ادنى اداء في مجال الاهداف التربوية ، وان ادائهم مقبول في (٣٣) مهارة من المهارات التي حددت بنسبة (٤٧,١٤٪) من المجموع الكلي للمهارات اما المهارات التي كان ادائهم فيها ضعيفا فقد بلغت (٣٧) مهارة شكلت (٥٢,٨٦٪) من المجموع الكلي للمهارات (العنبكي ، ١٩٩٥: ٥)

٢- دراسة الاوسي ١٩٩٧ :

هدفت الدراسة الى تقويم اداء مدراء المدارس من خلال ذكر المهام المطلوبة لمدراء المدارس الابتدائية وتحديد مستوى ادائهم ، واهم ما توصلت اليه الدراسة ان هناك حاجة لترجمة مهام مدير المدرسة الى ممارسة سلوكية بشكل يساعده على فهم دوره الاداري بصورة افضل وان هناك مهام ادارية يمارسها مدراء المدارس الابتدائية بدرجة جيدة مما يتطلب تعزيزها مثل (توجيه التلاميذ وارشادهم) و(الاشراف على تنظيم الجدول المدرسي) وهناك مهام يتطلب رفع اداء مدراء المدرس الابتدائية في تأديتها مثل (الاشراف على تنظيم الخدمات الصحية) و(رسم سياسة المدرسة) و(تنظيم ميزانية المدرسة).(الاوسي ، ١٩٩٧ : ٤٨)

٣- دراسة حيدر ٢٠٠٠ :

هدفت الدراسة الى تقويم الكفايات التدريسية للطلاب – المعلمين لمعرفة جوانب القوة والضعف في الكفايات التدريسية التي أكتسبها الطلاب – المعلمين فضلا عن بناء اداة في الكفايات التدريسية التي يجب أن يكتسبها الطلاب – المعلمين في مدة اعدادهم في كليات التربية ، وخلصت الدراسة الى ان هناك قصور في عملية الاعداد المهني وضعف اكتساب الطلاب للكفايات اللازمة وان عملية الاعداد داخل كليات التربية ليس له ارتباط بالواقع.

(حيدر ، ٢٠٠٠ : ٨٨)

٤- دراسة (Hattie and Other) 1982:

هدفت الدراسة الى تقويم الكفايات المهنية للطلبة المطبقين في مستوى التعليم الابتدائي والثانوي وذلك في عاملين رئيسين هما التحضير او الاعداد للدرس ، والعرض او تقديم الدرس ، وقد اظهرت الدراسة وجود فروق بين المطبقين في المرحلة الابتدائية والمرحلة الثانوية وكان المطبقون في المرحلة الابتدائية اكثر مرونة ولديهم قدرة اوسع على ادارة الصف ، اما المطبقون في المرحلة الثانوية فقد تتميزوا بحسن عن الاعداء للدروس والتهيئة لها فضلا عن امتلاكهم مهارات جيدة في مجال اختيار المادة التي تناسب قدرات المتعلمين واثارة انتباههم.

(Hattaie , 1982 : 725)

٥- دراسة (Hoper) 1984:

وهدفت الى التعرف الى رأي المقومين بخصوص الاجراءات المقدمة في تقييم الاداء لمديري المدارس وتوصلت الدراسة الى أنه من الضروري تقويم مدراء المدارس سنويا ، واخضاعهم الى زيارات متكررة بوصفها جزءا من عملية التقويم الوظيفي و أن تقويم المدراء عنصر اساسي للتطوير (Hoper, 1984 : 233).

٦- **دراسة** (Tolluch) 1981:

هدفت هذه الدراسة الى بيان مجموعة الكفايات التعليمية التي يجب توافرها عند معلم العلوم المبتدئ لكي يتمكن من تدريس العلوم بفعالية ، وخلصت الدراسة الى أن هناك توافقا كبيرا في تقديرات مستوى الأهمية للمجالات المتعلقة بالعلاقات الانسانية ، والتخطيط ، والمسؤوليات المهنية ، والادارة وضرورتها لتدريس العلوم الفعال ، بين فئات عينة الدراسة ، وكان هناك اختلاف بين الفئات من حيث تقديرات الأهمية النسبية للمجالات الثلاثة الآتية : اثراء المعرفة العلمية ، والاهتمام بميكانيكيات التدريس المتعلقة بالمعلم ، وتحقيق تطلعات المدرسة في تدريس العلوم الفعالة (Tolluch, 1981 : 543).

- **اجراءات البحث** :

أ. مجتمع البحث :

تكون مجتمع البحث من جميع طلبة قسم علوم الحياة (صباحي) في كلية التربية ابن الهيثم للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١ وقد بلغ عددهم (٢٦٧) طالب وطالبة ، موزعين على اربع شعب (أ ، ب ، جـ ، د) بنسب متفاوتة.

ب- عينة البحث :

تم اختيار شعبة واحدة من بين الاربع شعب التي يتوزع فيها طلبة المرحلة الرابعة بقسم علوم الحياة ، وكان الاختيار عشوائيا فكانت شعبة (د) وعدد افرادها (٦٥) طالب وطالبة ، ثم استبعاد الطلبة الراسبين والمعلمين والمعلمات بسبب عامل الخبرة والتقدم في السن ، وكان عددهم (٥) طلاب وطالبات ، وبذلك بلغ عدد الطلبة في عينة البحث (٦٠) طالب وطالبة وبواقع (٢٣) طالب وبنسبة (٣٨,٣٣٪) و(٣٧) طالبة وبنسبة (٦١,٦٦٪) موزعين على (٢٥) مدرسة في جانب الكرخ و(٢٤) مدرسة في جانب الرصافة ، وكانت اعداد الطلبة ونسبتهم المئوية كما في الجدول (١) :

جدول (١): توزيع عينة المطبقين حسب الجنس في مدينة بغداد للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١

مدينة بغداد	العدد			النسبة المئوية
	بنين	بنات	المجموع	
الكرخ	١٢	١٩	٣١	٥١.٦٦%
الرصافة	١١	١٨	٢٩	٤٨.٣٣%
المجموع	٢٣	٣٧	٦٠	١٠٠%
النسبة المئوية	٣٨.٣٣%	٦١.٦٦%	١٠٠%	

جـ. اداة البحث :

تم اعداد أداتين للبحث يمكن توضيحها على النحو الآتي:

١- استبيان تحديد المعايير المهنية الحديثة :

اعتمد الباحث في اعداد الاستبيان على مراجعة الدراسات والادبيات المتعلقة بالمعايير المهنية الحديثة والاطلاع على الاستبيانات المذكورة فيها واساليب تصميمها ، كما اعتمد الباحث على مراجعة عدد من قوائم المعايير المهنية الحديثة العربية والاجنبية ، كقائمة مشروع ولاية نيوجرسي للمعايير المهنية للمعلمين ، وقائمة المعايير المهنية للمعلمين بولاية كوينزلاند الاسترالية ، ووثيقة المعايير المهنية للمعلم بمصر ، وقائمة المعايير المهنية الوطنية للمعلمين

في قطر فضلاً عن مراجعة اهداف تدريس مادة الاحياء في المرحلة الثانوية بمستوييها المتوسط والاعدادي ، وملاحظة اداء عينة من المدرسين المتميزين في تدريسهم لمادة الاحياء ، واستفادة الباحث من خبرته الشخصية في مجال تدريس الاحياء وطرائق تدريسها ، واشرافه على طلبة التربية العملية في مرحلة التطبيق ولاكثر من سبع دورات في كلية التربية – ابن الهيثم جامعة بغداد.

وفي ضوء ذلك تم تحديد (١٣) معياراً تشمل (٦٥) معياراً ثانوياً او مؤشراً وتنتمي هذه المعايير الى اربع مجالات ، والجدول الآتي يوضح المجالات التي تضمنها الاستبيان والمعايير المهنية الرئيسة والفرعية في كل مجال.

جدول (٢): عدد المعايير المهنية الرئيسية والفرعية ومجالاتها في الاستبيان

المجال	المعايير	عدد المعايير الفرعية
اخلاقيات مسؤوليات المهنية	١- اخلاقيات المهنة والعلاقات الانسانية .	٩
	٢- التنمية المهنية وتحسين الاداء.	٧
	٣- الالتزام المهني والسلوك العام.	٥
الاعداد والتخطيط لعلمية التدريس	١- التحضير الجيد والتخطيط لدروس الاحياء	٥
	٢- تصميم انشطة ابداعية داعمة لعملية التعليم.	٤
	٣- التخطيط لاهداف كبرى وليس لمعلومات تفصيلية.	٤
تنفيذ التدريس وادارة الصف	١- المعرفة بطبيعة الاحياء وتقديم المادة العلمية في ضوء هذه الطبيعية.	٥
	٢- استخدام مداخل تدريسية حديثة وطرائق تعلم نشط.	٤
	٣- الاهتمام بحل المشكلات العلمية.	٥
	٤- توفير بيئة صفية مشجعة على التعلم وادارة الوقت.	٤
التقويم	١- استخدام اساليب تقويم متنوعة	٦
	٢- اعتماد التقويم الذاتي	٤
	٣- توظيف التغذية الراجعة	٣
	المجموع	٦٥

الغرض من التحقق من أن المعايير المهنية التي توصل اليها الباحث تمثل المعايير اللازمة لمطبقي الاحياء عند تطبيقهم في المدارس الثانوية ، والتأكد من صحة توزيعها بين المجالات ، قام الباحث بعرضها على لجنة من الخبراء في استبانة خاصة واضعا امام كل معيار ثلاثة بدائل هي (موافق ، متردد ، غير موافق) وتم توزيع الاوزان على البدائل بواقع (٣) للبديل (موافق) و (٢) للبديل (متردد) و (١) للبديل (غير موافق).

وفي ضوء ذلك اعتمدت المعايير التي نالت اوساطاً مرجحة زادت على (٢) وهو متوسط الوسط المرجح بموجب الاوزان المحددة للبدائل التي تضمنها الاستبيان ، وعدد المعايير المهنية (١٣) تشمل (٤٠) مؤشرا أو معيارا ثانويا وتنتمي هذه المعايير الى اربع مجالات.

- **صدق الاستبيان** :

لقد اعتمد الباحث الاجراءات السابقة ونتائجها صدقاً ظاهرياً للاستبيان ، أذ حدد الخبراء عدد من المعايير التي تحتاج الى اعادة صياغة ، كما أن بعضها يحتاج الى حذف لانها ليست لها علاقة بموضوع البحث أو لصعوبة تطبيقها ، وبالفعل تم حذفها اذ يعد (Eble, 1972) قيام عدد من المتخصصين بتقدير

مدى تمثيل الفقرات للصفة المراد قياسها وسيلة مفضلة للتأكد من الصدق الظاهري لأداة القياس (Eble , 1977 : 55).

- **ثبات الاستبيان** :

تم تطبيق الاستبيان استطلاعياً على مجموعة مكونة من (٢٠) من المدرسين ومشرفي الاحياء من خارج عينة الدراسة (٣ مشرفين و ١٧ مدرس) وتم حساب الثبات بواسطة معامل الفاكرونباخ باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) حيث بلغ معامل الثبات (٨٧٪) وتشير هذه القيمة الى تمتع الاستبيان بالقدر الكافي من الثبات.

- **٢- بناء استمارة الملاحظة** :

اعتمد الباحث طريقة (الملاحظة المباشرة) لتقويم اداء المطبقين والمطبقات اذ تعد من الوسائل الاكثر ملائمة لتحقيق هذا الغرض (الزوبعي ، ١٩٧٤ : ٢٠٦) ولكي تحقق الملاحظة وظيفتها بالشكل الامثل لابد من وجود اداة يستعين بها الملاحظ في عمله ، وأهم اداة في هذا المجال استمارات الملاحظة ، لذا اعد الباحث استمارة خاصة لملاحظ اداء المطبقين والمطبقات ، وذلك بعرض قائمة المعايير المهنية التي اعدها على لجنة من الخبراء ، وطلب منهم تحديد مدى امكانية تضمين كل معيار ثانوي او مؤشر من المعايير الرئيسة في استمارة الملاحظة ، وشكلت المعايير التي حصل كل منها على نسبة اتفاق (٨٠٪) محتوى هذه الاستمارة ، وكان عددها (٣٥) معيارا ثانويا تنتمي لـ (١٣) معايرا رئيسا موزعة على أربع مجالات.

جدول (٣) : عدد المعايير المهنية المتضمنة في استمارة الملاحظة حسب المجالات

ت	المجال	المعايير	عدد المعايير الفرعية	النسبة المئوية
١	اخلاقيات ومسؤوليات المهنة	١- اخلاقيات المهنة والعلاقات الانسانية .	٤	١١.٤٢٨%
		٢- التنمية المهنية وتحسين الاداء.	٣	٨.٥٧٠%
		٣- الالتزام المهني والسلوك العام.	٢	٥.٧١٤%
٢	الاعداد والتخطيط لعلمية التدريس	١- التحضير الجيد والتخطيط لدروس الاحياء	٤	١١.٤٢٨%
		٢- تصميم انشطة ابداعية داعمة لعملية التعليم.	٢	٥.٧١٤%
		٣- التخطيط لاهداف كبرى وليس لمعلومات تفصيلية.	٣	٨.٥٧٠%
٣	تنفيذ التدريس وادارة الصف	١- المعرفة بطبيعة الاحياء وتقديم المادة العلمية في ضوء هذه الطبيعة.	٢	٥.٧١٤%
		٢- استخدام مداخل تدريسية حديثة وطرائق تعلم نشط.	٢	٨.٥٧٠%
		٣- الاهتمام بحل المشكلات العلمية.	٣	٥.٧١٤%
		٤-توفير بيئة صفية مشجعة على التعلم دارة الوقت.	٣	٨.٥٧٠%
٤	التقويم	١- استخدام اساليب تقويم متنوعة	٣	٨.٥٧٠%
		٢- اعتماد التقويم الذاتي	٢	٥.٧١٤%
		٣- توظيف التغذية الراجعة	٢	٥.٧١٤%
		المجموع	٣٥	١٠٠%

وعرضت استمارة الملاحظة في ضوء تحديد مستويات الاداء لكل معيار باستخدام مقياس ثلاثي متدرج يقابل درجة توافر المفردة في ممارسات المطبق الفعلية (متوافر بدرجة كبيرة أو متوفر بدرجة متوسطة أو متوافر بدرجة قليلة) وهو ما يقابل الدرجات (١ ، ٢ ، ٣) على الترتيب عند تفريغ البيانات.

- **صدق الاستمارة** :

عدّ الباحث عملية عرض استماره الملاحظة بما تحتويه من مستويات اداءٍ على مجموعة من الخبراء وموافقتهم على هذه المعايير وبدائلها صدقا ظاهريا بالاستمارة الملاحظة.

- **ثبات الاستمارة** :

ثم تطبيق بطاقة الملاحظة استطلاعياً على مجموعة مكونة من (٥) مدرسين احياء بالمرحلة الثانوية ، وتم حساب ألثبات عن طريق معامل الفاكرونباخ باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) حيث بلغ معامل الثبات (٨١٪) وتشير هذه القيمة الى تمتع بطاقة الملاحظة بالقدر الكافي من الثبات.

- **٢- تطبيق الاداة** :.

بدأ الباحث بزيادة المطبقين للفترة من ٢٠ شباط ولغاية ٤/ نيسان ٢٠١١ وهي المدة المقررة للتطبيق في المدارس الثانوية حسب برنامج الاعداد في كلية التربية ابن الهيثم ، وكانت مدة الملاحظة (٣٠) دقيقة لكل مطبق او مطبقة في الزيادة الواحدة حيث قام الباحث بزيارتين لكل مطبق الاولى بعد الاسبوع الاول من بداية التطبيق والثانية قبل نهاية التطبيق باسبوعين ، خلال الزيارتين يحصلٍ كل مطبق على درجتين ، يؤخذ معدل هاتين الدرجتين والذي يعد تقويما لمستوى الاداء.

وقام الباحث بالاطلاع على دفتر الخطة اليومية والسنوية لكل مطبق ، وتشير الفقرات التي تقاس من خلال ملاحظة هذا الدفتر ، والاطلاع على سجلات المدرسة الخاصة بالمطبقين لملاحظة المؤشرات التي لا يمكن ملاحظتها داخل غرفة الصف فضلا عن عقد لقاءات مع المطبقين والمطبقات للوقوف على مدى دقة عملية التطبيق والاطمأنان على سير عملية التطبيق وفقا لما هو متفق عليه.

بعد الانتهاء من تطبيق استمارة الملاحظة تم رصد النتائج وتحليلها احصائياً باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS)

- **هـ . الوسائل الاحصائية** :
- **١- معادلة الفاكرونباخ** :

$$\text{معامل ألفا كرونباخ} = ١ - \frac{\text{٦ مج ن ٢}}{\text{ن(ن٢ - ١)}}$$

حيث ان :

- ن = عدد الفقرات
- ن٢ = مربع تباين الدرجات الكلية.
- مج ت = مجموع مربع تباين درجات الافراد على الفقرات

(البياتي ، ١٩٧٧ : ١٩٦)

• ٢- **معادلة الوسط المرجح** :

تكرار الاختيار الاول ×١ + تكرار الاختيار الثاني ×٢ + تكرار الاختيار الثالث ×٣

―――――――――――――――――

مجموع التكرارات

(علي ، ٢٠٠٥ : ٤٥)

• ٢- **معادلة كاي تربيع** :

$$كا^{2} = \frac{(ك - كَ)^{2}}{ك}$$

حيث ك = التكرار المشاهد ، كَ = التكرار المتوقع (البياتي ، ١٩٧٧ : ٩٥)

عرض النتائج وتفسيرها :

فيما يأتي عرض لنتائج هذا البحث ومناقشتها في ضوء اهداف البحث :

• ١- **الهدف الاول** :

تحديد المعايير المهنية التي يجب توافرها في اداء الطلبة المطبقين في تدريس مادة الاحياء بالمرحلة الثانوية.

• **اولاً / بعد تفريغ نتائج الاستبيان كانت النتائج على النحو التالي بالنسبة للمؤشرات** :

- تراوحت الموافقة على مؤشرات المعايير المهنية لاداء الطلبة المطبقين لمادة الاحياء بالمرحلة الثانوية ما بين (موافقة عدد ٤٠ من افراد العينة بنسبة ٦٦,٦٪ الى ٢٠ من افراد العينة بنسبة ٣٣,٣٪) وكانت نسبة الموافقة لكل مؤشر (معيار فرعي) أعلى من التردد وعدم الموافقة.

- بحساب مربع كاي لجميع المؤشرات (المعايير الفرعية) اتضح ان جميع المؤشرات السابقة كانت دالة احصائيا عند مستوى (٠,٠٥) لصالح الموافقة.

• **ثانياً** : **بالنسبة للمعايير التي تتضمن المؤشرات السابقة** :

- تراوحت الموافقة على المعايير المهنية لأداء الطلبة المطبقين في مادة الاحياء بالمرحلة الثانوية ما بين (موافقة ٣٩ من أفراد العينة بنسبة ٦٥,٠ ٪ الى ٢١ من افراد ألعينة بنسبة ٣٥,٠٪) وكانت نسبة الموافقة لكل مؤشر اعلى من التردد وعدم الموافقة.

- بحساب مربع كاي لجميع المعايير اتضح ان جميع المعايير كانت دالة احصائيا عند مستوى (٠,٠٥) لصالح الموافقة.

- حصل المعيار الثامن الخاص بـ (استخدام مداخل تدريسية حديثة وطرائق تعلم نشط) أعلى نسبة موافقة بلغت (٨١,٦٦٪) من افراد ألعينة كما حاز هذا المعيار على اكبر قيمة من قيم اختبار كأي تربيع والتي بلغت (٦٣,١٥) وهذه النتيجة تتفق مع التوجهات العالمية الجديدة في التدريس والتي تدعو

الى ضرورة استخدام مداخل تدريسية حديثة في عملية التعلم يقع عليها الدور الاكبر على الطالب بينما المعلم يكون موجها ومرشدا.

- حصل المعيار الثاني عشر الخاص بـ (التقويم الذاتي) على اقل نسبة موافقة بلغت (٥١,٦٦٪) من افراد العينة كما حاز هذا المعيار على اقل قيمة من قيم اختبار كأي تربيع والتي بلغت (١٣,٣٠) مما يؤكد وجود مجموعة من الطلبة المطبقين يخافون من تقويم ادائهم ذاتيا ، وليس لديهم الرغبة في التعرف على آليات التقويم الذاتي والاكتفاء بتقويم مشرفيهم التربويين والعلميين.

لهذا يمكن قبول جميع المعايير السابقة بما تحتويه من مؤشرات (معايير فرعية) ، وثبوت ضرورة توافرها في الطلبة المطبقين الذين يقومون بتدريس الاحياء بالمرحلة الثانوية ، وذلك لأن نسبة الموافقة على كل معيار كانت اعلى من (٥٠٪) وكذلك وفقا لقيم كاي تربيع لكل من المعايير والمؤشرت التي تتضمنها المعايير.

- **٢- الهدف الثاني الذي ينص على** :

(تحديد مدى توافر هذه المعايير في اداء مجموعة من الطلبة المطبقين الذين يقومون بتدريس مادة الاحياء في المرحلة الثانوية).

تم تحليل نتائج استمارة الملاحظة والتي تم وضع مفرداتها من خلال قائمة المعايير والتي اقرتها نتائج الاستبيان بعد ان تم تحويل المعايير ومؤشراتها الى أداءات وممارسات يمكن ملاحظتها على النحو الموضح بالجدول ٤ :

يتضح من الجدول (٤):

- وجود دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) لتوافر (٢٤) معياراً فرعياً من مجموع (٣٥) معيارا فرعيا او (مؤشرا) بدرجة (قليلة) وهي المؤشرات ارقام (٥، ٧، ٨، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥ ، ١٦ ، ١٧، ١٨ ، ١٩ ، ٢٠ ، ٢١ ، ٢٤ ، ٢٥ ، ٢٦ ، ٢٧ ، ٢٩ ، ٣٠ ، ٣٢ ، ٣٣ ، ٣٥) وهذا يدل على ان تلك المؤشرات تتوافر بدرجة قليلة لدى المطبقين افراد لعينة مما يؤدي الى توافر المعايير المتضمنة لتلك المؤشرات بدرجة قليلة.
- وجود دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) لتوافر معياراً فرعياً واحداً من مجموع (٣٥) بدرجة متوسطة وهو الرقم (٣٤) ، وهذا يدل على توافر هذا المعيار الفرعي (المؤشر).
- لدى المطبقين (افراد العينة) بدرجة متوسطة ، مما يؤدي الى توافر المعيار المتضمن لذلك المؤشر بدرجة متوسطة ايضا.
- وجود دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) لعدد (٢) مؤشرات من مجموع (٣٥) مؤشرا لصالح التوافر بدرجة (كبيرة) وهي الارقام (١ ، ٤) وهذا يدل على توفر هذا المؤشر لدى المطبقين (افراد العينة) بدرجة (كبيرة) مما يؤدي الى توافر هذا المعيار المتضمن لهذين المؤشرين بدرجة كبيرة.
- عدم وجود دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) لعدد (٧) مؤشرات وهي الارقام (٢ ، ٣ ، ٦ ، ٩ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٣١).

جدول (٤) : نتائج بطاقة الملاحظة

ت	المعايير الفرعية (المؤشرات)	متوافر بدرجة كبيرة	متوافر بدرجة متوسطة	متوافر بدرجة قليلة	مربع كاي	الدلالة الاحصائية
١	يهتم بمظهره دون مبالغه	٣٥	١٢	١٣	٢٢.٥	دال عند ٠.٠٥
٢	يساعد طلابه في حل مشكلاتهم الشخصية	١٦	١٨	٢٦	٣.٧	غير دال
٣	يحترم شخصية طلابه وقدراتهم	٢٣	١٧	٢٠	١.٢	غير دال
٤	يتعامل مع زملائه وطلابه بلغة مهذبة	٤٠	١٢	٨	٤١.٢	دال عند ٠.٠٥
٥	يواكب ما يستجد في تدريس الاحياء ويطبقه	١٣	٦	٤١	١٦.٢	دال عند ٠.٠٥
٦	يتبادل الخبرات مع زملائه ومشرفيه	١٥	٢٠	٢٥	٣.٣	غير دال
٧	يستفيد من التقنيات الحديثة في نموه المهني	١١	١٩	٣٠	١٢.١	دال عند ٠.٠٥
٨	يلتزم بقواعد العمل السائد في المدرسة	١٤	١٦	٣٠	١٠.١	دال عند ٠.٠٥
٩	يحرص على الانضباط في كل الاعمال	١٧	١٦	٢٧	٤.٩	غير دال
١٠	يخطط لدرس الاحياء في ضوء تحليل محتوى المادة.	١٢	١٥	٣٣	١٧.٢	دال عند ٠.٠٥
١١	يحدد مراحل خطة الدرس في ضوء الاهداف والوقت.	١٤	١١	٣٥	٢٢.٨	دال عند ٠.٠٥
١٢	خطته مرنة تراعي ميول واحتياجات الطلاب.	٨	٩	٤٣	٦٢.٨	دال عند ٠.٠٥
١٣	يشرك طلابه في تحديد اهداف ومكونات الخطة	٦	٩	٤٥	٦٢.٥	دال عند ٠.٠٥
١٤	يصمم انشطة تشجيع الطلاب على تطبيق ما تعلموه في مواقف اخرى	٨	١٩	٣٣	٢٠.٩	دال عند ٠.٠٥
١٥	يستخدم ستراتيجيات تعليمية متنوعة	١٠	١٥	٣٥	٢٠.٨	دال عند ٠.٠٥
١٦	يضع اهدافاً تنمي التفكير الناقد وحل المشكلات	٨	١٧	٣٥	٢٥.٢	دال عند ٠.٠٥
١٧	يضع اهدافاً تساعد على البحث والاستقصاء	٩	١١	٤٠	٤٠.١	دال عند ٠.٠٥
١٨	يضع اهدافاً تتسم بالشمول (معرفية ، وجدانية ، مهارية)	١٧	٨	٣٥	٢٥.٢	دال عند ٠.٠٥
١٩	يحلل بنية الموضوع الحياتي الى عناصر الاساسية	٧	١٣	٤٠	٤١.٢	دال عند ٠.٠٥
٢٠	يعرض الموضوع بتعميق وترابط الافكار والعناصر.	١١	١٦	٣٣	١٧.٧	دال عند ٠.٠٥
٢١	ينوع بطرائق التدريس لزيادة مشاركة الطلاب	٩	٢١	٣٠	١٤.٨	دال عند ٠.٠٥
٢٢	يوظف التكنولوجيا في تحسين تعلم الطلاب.	١٧	١٨	٢٥	٢.٥	غير دال
٢٣	يطرح اسئلة مفتوحة ومتشعبة ويستخدم المناقشة لاثاره تفكير الطلاب.	١٦	١٩	٢٥	٢.٨	غير دال
٢٤	يشجع الطلاب على التأكد مما وصلوا اليه من حلول للمشكلات العلمية.	٨	٢٥	٣٠	١٦.٥	دال عند ٠.٠٥
٢٥	يهتم بتنمية مهارات التفكير العليا لدى الطلاب.	٩	١٦	٣٥	٢٠.١	دال عند ٠.٠٥
٢٦	يوفر فرص التعلم الذاتي والجمعي بشكل مستمر.	١٢	٢٣	٣٥	٢٢.٥	دال عند ٠.٠٥
٢٧	يوفر مصادر تعلم متنوعة داخل الصف.	١٠	١٥	٣٠	٢٣.٣	دال عند ٠.٠٥
٢٨	يدير الوقت بكفاءة ويحد من الوقت الضائع.	١٥	٢٠	٢٥	٣.٥	غير دال
٢٩	يصمم ادوات مبتكرة لتقويم اداء الطلاب.	٧	١١	٤٢	٤٨.٥	دال عند ٠.٠٥
٣٠	يستخدم ادوات قياس صادقة وثابتة.	١١	٩	٤٠	٤٠.١	دال عند ٠.٠٥
٣١	يشخص نواحي الضعف والقوة لدى الطلاب.	١٣	٢٤	٢٣	٤.٩	غير دال
٣٢	يصمم ادوات للتقويم الذاتي بمشاركة الزملاء.	٦	١٤	٤٠	٤٢.١	دال عند ٠.٠٥
٣٣	يشجع الطلاب على تقويم ذاتهم وبعضهم البعض.	٧	١٦	٣٧	٣١.٦	دال عند ٠.٠٥
٣٤	يستخدم نتائج التقويم لتحسين ادائه التدريسي.	٨	٢٧	٢٥	١٤.٥	دال عند ٠.٠٥
٣٥	يستخدم آراء الاخرين حول ادائه لتجويد ادائه.	٧	٢٣	٣٠	١٨.٥	دال عند ٠.٠٥

ويمكن تفسير النتائج التي حصلنا عليها كالتالي:

- كان معيار (التنمية المهنية وتحسين الاداء) لدى المطبقين افراد العينة ضعيفاً رغم أهمية المرحلة التي يدرسون فيها ، وكان احتياج الطلبة الى مدرسين ومدرسات ذوي معارف متنوعة وحديثة لمواجهة حاجات طلابهم نحو معرفة كل ما هو جديد ، ويعتقد الباحث ان ذلك يعود الى عدم توافر الوسائل المعينة على التنمية المهنية كون المطبقين لازالوا في فترة اعداد ولم

يسمح لهم الاستفادة من البرامج التطويرية ومصادر تعلم جديدة وبرامج تدريب ، وقد يكون ضعف التواصل بين الجامعة والمدارس الثانوية من خلال برنامج التنمية المهنية ، من أهم العوامل التي ادت الى هذا الضعف.

- كانت معرفة المطبقين بطبيعة الاحياء كعلم وكمادة دراسية ضعيفة مما ادى الى ضعف قدراتهم على تقديم المادة في ضوء هذه الطبيعة ، وربما يرجع ذلك لعدم اشتمال البرامج التدريبية التي تقدمها الكلية لهذا النوع من الموضوعات والخاص بطبيعة كل مادة.
- كانت قدرة المطبقين على توفير بيئة صفية مشجعة على التعلم ضعيفة ، ويرجع ذلك لعدم قدرتهم على توفير فرص للتعلم الذاتي ، والجماعي لطلابهم بشكل مستمر وعدم توفير مصادر تعلم متنوعه داخل الصف ، فضلاً عن ضعف كثير من المطبقين في ادارة وقت التعلم بكفاءة.
- كان تخطيط المطبقين وتحضيرهم بطرق غير تقليدية ضعيفاً.
- كان اهتمام المطبقين بالانشطة التدريسية والابداعية اثناء الدرس غير متوافر بصورة كافية.
- لم يتم استخدام مداخل وطرائق تدريسية حديثة من قبل المطبقين الا في حالات محدودة.
- عملية التقويم التي استخدمها المطبقون لم تتم في ضوء المعايير المهنية.
- المطبقون كانوا يخشون تقويم ذاتهم ، وليس لديهم الرغبة في التعرف على آليات التقويم الذاتي ، ويكتفون بتقويم مشرفيهم بالطريقة التقليدية المتعارف عليها.

- **التوصيات** :

من خلال استعراض نتائج البحث يمكن الخروج بالتوصيات الاتية :

- اعداد برامج تدريبية للمطبقين والمطبقات في ضوء المعايير العالمية حتى يستطيعوا الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال التدريس.
- اعداد برامج علاجية للمطبقين تختص بتنمية المعايير التي ثبت وجودها بدرجة قليلة ومتوسطة عن طريق هذا البحث.
- وضع مكافئات وحوافز تشجيعية لمطبقي الاحياء الذين يقومون بالاداء في ضوء المعايير المهنية.
- قيام وزارة التربية بالتنسيق مع كليات التربية ومعاهد المعلمين واعداد معايير مهنية حديثة لمطبقي المواد المختلفة وتوفير استمارات الملاحظة التي تقيس مدى توافر هذه المعايير.
- تدريب المشرفين التربويين على اساليب التقويم في ضوء المعايير المهنية الحديثة.

- تكليف ادارات المدارس ومديريات التربية بعمل خطة لتحسين اداء المعلمين والمدرسين في ضوء مدى توافر المعايير المهنية في ادائهم ، ومتابعة تنفيذ هذه الخطة على ارض الواقع.

- **المقترحات**:

استكمالا للبحث يقترح الباحث إجراء الاتي :

- تطوير مناهج الاحياء في المرحلة الثانوية في العراق في ضوء المعايير العالمية.
- دراسة مقارنة للوقوف على مدى توافر المعايير المهنية لدى المطبقين في المراحل التعليمية المختلفة (ابتدائي – متوسط – اعدادي).
- دراسة تهدف الى معرفة آراء المطبقين حول البرامج التي تقدمها كليات التربية حول اعدادهم المهني.
- فاعلية برنامج تدريبي للمطبقين والمطبقات في قسم علوم الحياة على المعايير المهينة في تحسين ادائهم التدريسي في مرحلة التطبيق.

- **المصادر** :

- ابو حطب ، فؤاد ، وآمال صادق ، **علم النفس التربوي** مكتبة الانجلو المصرية ، ط٥ ، القاهرة ، ١٩٩٧.
- الآغا ، وفيق حلمي " الصفات المهنية اللازمة لمعلم مرحلة التعليم الاساس من وجهة نظر المعلمين " ، **المؤتمر العلمي السادس عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرائق التدريس حوصل تكوين المعلم** ، المجلد الثاني ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، ٢٠٠٤.
- الاوسي ، علي ابراهيم محمد ، تقويم اداء مدراء المدارس الابتدائية ، في ضوء مهامهم الادارية المطلوبة ،**اطروحة دكتوراه غير منشورة** ، الجامعة المستنصرية ، كلية التربية ، بغداد ، ١٩٩٧.
- برعي ، محمد عبد الله ، وغازي محمد حبيب ، " تقويم اداء الموظفين في المنشأت السعودية بين (النظرية والتطبيق) " ، **المجلة العربية للعلوم الادارية** ، العدد (١) السنة (١١) ، عمان ، ١٩٨٧.
- البكري ، أمل وعفاف الكسواني ، **اساليب تعليم العلوم والرياضيات** ، ط٢ ، دار الفكر عمان ، ٢٠٠٢.
- البياتي عبد الجبار ، وزكريا اثناسيوس ، **الاحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس** ، دار الكتب ، جامعة البصرة ، ١٩٧٧.
- التميمي ، عواد جاسم ، **بناء مقياس لتقويم أداء المشرفين والاختصاصيين التربويين في وزارة التربية** ، بغداد ، ١٩٩٨.
- جابر ، جابر عبد الحميد ، وآخرون ، **مناهج البحث في التربية وعلم النفس** ، دار النهضة العربية بالقاهرة ، ٢٠٠٠.
- جرادات ، عزت وآخرون ، **التدريس الفعال** ، المطبعة الاردنية ، عمان ، ١٩٨٣.
- حمدان ، محمد زياد ، **التربية العملية الميدانية ، مفاهيمها ، وكفابتها ، وممارستها** ، مؤسسة الرسالة ، بيروت ، ١٩٨١.

- حيدر ، احمد سيف ، " تقويم مستوى الاداء للكفايات التدريسية لدى الطلاب - المعلمين في التربية العملية من وجهة نظر مشرفيهم " **مجلة البحوث والدراسات التربوية** والعدد ١٥ ، صنعاء ، ٢٠٠٠.

- خالد ، غادة عيد " قياس الكفايات المعرفية لمعلمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية بدولة الكويت (دراسة تشخيصية باستخدام اختبار تكسيس)" ، **مجلة العلوم التربوية والنفسية** ، العدد ٣ ، المجلدة ، الكويت ، ٢٠٠٤.

- الدباغ ، عصام عبد الوهاب ، " اطار منطقي لترشيد القرار الاداري في المنظمات العراقية لاختيار انسب الاساليب في قياس وتقويم اداء الافراد ، **مجلة التنمية الصناعية العربية** ، المنظمة العربية للتنمية الصناعية ، بغداد ، ١٩٩٠.

- الدهش ، عبد الله احمد ، **تقويم اداء معلمي الرياضيات بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية في ضوء المعايير المهنية المعاصرة** ، الرياض ، ٢٠٠٩.

- الزهراني ، محمد " واقع اداء معلمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية في ضوء المعايير المهنية المعاصرة ، وعلاقة ذلك بتحصيلهم " ، **رسالة دكتوراه غير منشورة** ، مكتبة التربية ، جامعة ام القرى ، ٢٠٠٨.

- الزوبعي ، عبد الجليل ، ومحمد أحمد الغنام ، **مناهج البحث في التربية** ، الجزء الاول ، بغداد ، ١٩٧٤.

- زويلف ، مهدي حسن ، **ادارة الافراد والعلاقات الصناعية** ، دار المستقبل ، ط٣ ، عمان ، ١٩٨٩.

- السعيد ، رضا مسعد ، المعايير المهنية للمعلم ، **الصحيفة الالكترونية بكلية التربية** ، جامعة المنوفية ، ٢٠٠٥.

- سلامة ، سهيل فهد ، فعالية تقويم الاداء الوظيفي وتطبيقات بالاجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية ، **مجلة الادارة العامة** ، العدد (٥٥) ، الرياض ، ١٩٨٧.

- السلمي ، علي ، **الادارة العلمية** ، دار المعارف ، القاهرة ، ١٩٧٠.

- الشيخ ، عبد الله محمد ، وآخرون ، **اعداد المعلم وتدريسه في الكويت** ، دراسة تقويمية ، الكويت ، ١٩٨٩.

- الشيخ ، عبد الغني يحي ، برنامج مقترح لاعداد مشرف التربية العملية في كلية التربية جامعة إب ، **بحث مقدم لمؤتمر جامعة اسيوط** ، ٢٠٠٠.

- صخي ، مهدي حطاب ، " تقويم اداء مدرسي الاحياء في المدارس الاعدادية في ضوء الكفايات التدريسية " ، **أطروحة دكتوراه غير منشورة** ، جامعة بغداد ، كلية التربية ابن الهيثم بغداد ، ١٩٩٦.

- الصقر ، مهدي " تقييم الاداء وسيلة لهدف ، " **مجلة التنمية الادارية** ، العدد (٣) ، بغداد ، ١٩٨٠.

- عاشور ، راتب قاسم ، وعبد الرحيم عوض ابو الهيجاء ، **المنهج بين النظرية والتطبيق** ، دار المسيرة ، عمان ، ٢٠٠٤.

- عبد القوي ، مصطفى محمد " تصور مستقبلي لادوار المعلم في ضوء التغيرات المتوقعة في المجتمع ومنظومة التعليم والمعايير القومية للتعليم ، الجمعية المصرية لتطوير المناهج وطرائق التدريس ، المؤتمر العلمي التاسع عشر حول تطوير المناهج في ضوء معايير الجودة **المجد الثالث** ، دارالضيافة ، القاهرة ، ٢٠٠٧.

- عبد الموجودة محمد عزت ، **دراسة في المفهوم والوظيفة في تدريب المعلمين اثناء الخدمة** ، مديرية تدريب المعلمين ، وزارة التربية ، بغداد ، ١٩٨٩.

- عبد الوهاب ، عبد ربه ، **الاتجاهات العالمية المعاصرة في القيادة التربوية** ، مكتب التربية لدول الخليج العربي ، الرياض ، ١٩٨٤.

- عبيدات ، محمد صايل ، " تقييم الاداء ، **مجلة رسالة المعلم** ، العدد (٢) المجلد (٣٦) وزارة التربية والتعليم ، عمان ، ١٩٩٥.

- عبيدة ، ناصر " تطوير منهج الرياضيات ، في ضوء المعايير المعاصرة ، اثر ذلك على تنمية القوة الرياضية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية ، **رسالة دكتوراه غير منشورة** ، كلية الزراعة ، جامعة المنوفية ، ٢٠٠٦.

- العبيدي ، صالح عبد اللطيف ، وغازي خميس الحسني ، " تقويم طلبة الصفوف الرابعة خلال فترة التطبيق من وجهة نظر مديري ومدراء المدارس المتوسطة والثانوية " ، **مجلة التربوي** ، العدد الثالث ، جامعة بغداد ، كلية التربية ، ١٩٨٦.

- علي ، سعيد اسماعيل ، **المدخل الى العلوم التربوية** ، عالم الكتب ، القاهرة ، ١٩٨٢.

- علي ، محمد السيد ، **تقويم قياس تعلم العلوم** ، دار مكتبة الاسراء ، القاهرة ، ١٩٨٢.

- العنبكي ، عبد الرزاق عبد الله زيدان ، " تقويم اداء مدرسي التاريخ للمرحلة الثانوية في ضوء المهارات التدريسية وبناء برنامج لتنميته " **رسالة دكتوراه غير منشورة** ، جامعة بغداد ، كلية التربية ، ابن رشد ، ١٩٩٥.

- الغامدي ، محمد هندي ، " تصور مطور لنموذج تقييم اداء المعلم في المملكة العربية السعودية ، دراسة تحليلية لمحتوى النموذج وتطبيقته الميدانية ، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، جامعة الملك سعود ، ١٩٩٨.

- الفرا ، عبد الله عمر ، وعبده مسعد حمدان ، **الدليل في التربية العملية لطلبة الجامعات ومعاهد اعداد المعلمين** ، دار الندى ، بيروت ، ١٩٩٤.

- ماكلوكن ، ستيف ، ومولستن حسين ، **تقويم طرائق التدريب على الاداء ، دليل العاملين في تدريب المعلمين** ، ترجمة فائزة عبد الدائم جمعة ، وزارة التربية ، بغداد ، ١٩٧٩.

- المالكي ، رجاء قاسم لازم ، " تقويم اداء مديرات رياض الاطفال الرسمية في ضوء الكفايات المهنية ، " **رسالة ماجستير غير منشورة** ، الجامعة المستنصرية ، بغداد ، ٢٠٠٥.

- المجلس الاعلى للتعليم ، **" مشروع المعايير المهنية الوطنية للمعلمين وقادة المدارس"**، قطر ، ٢٠٠٩.

- محمد ، جمال حامد ، " اثر دراسة طلاب المعلمين لوحدة مقترحة في تحليل المحتوى ، " **المؤتمر العلمي الثاني المنعقد في جامعة اسيوط** ، كلية التربية ، ٢٠٠٠.

- المشهداني ، عباس ناجي ، وحميد مجيد موسى ، " المشكلات التي تواجه المطبقين في اثناء فترة التطبيق ، " **مجلة كلية المعلمين** ، الجامعة المستنصرية ، العدد ١٧ بغداد ، ١٩٩٩.
- مصطفى نادية ، واحلام عبد علي ، " المشكلات التي تواجه طلبة قسمي الرياضيات والفيزياء في كلية التربية الجامعة المستنصرية خلال فترة التطبيق"، **مجلة العلوم التربوية والنفسية** ، العدد (١٣) ، جامعة بغداد ، ١٩٨٩.
- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، متطلبات استراتيجية التربية في إعداد المعلم العربي ، **(حلقة دراسية نظمت في مسقط عام ١٩٧٩)** ، والاتحاد العام التونسي ، تونس ، ١٩٨٠.
- الناصر ، اقبال علي " **تقويم الطالبات في معهد إعداد المعلمات / البياع من وجهة نظر المدرسين والمدرسات المشرفين على التطبيق**" معهد اعداد المعلمات في البياع ، بغداد ، ٢٠٠٨.
- نجيب ، كمال ، المعايير التربوية في مصر ، " دراسة نقدية لمشروع اصلاح التعليم في مصر الليبرالية الجديدة" الجمعية المصرية لتطوير المناهج وطرئق التدريس ، **المؤتمر العلمي التاسع عشر حول تطوير المناهج في ضوء معايير الجودة** ، المجلد الثاني ، دار الضيافة ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، ٢٠٠٢.
- هاشم ، زكي محمود ، **ادارة الموارد البشرية** ، ذات السلاسل للطباعة ، الكويت ، ١٩٨٩.
- الهيئية القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ، **وثيقة المعايير المهنية للمعلم** ، النسخة الاولى ، القاهرة ، ٢٠٠٩.
- وهبي ، السيد اسماعيل ، " اتجاهات معاصرة في تقويم اداء المعلم ، **المؤتمر العلمي الرابع عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرائق التدريس** ، مناهج التعليم والمستويات المعيارية ، المجلة الثاني ، القاهرة ، دار الضيافة ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، ٢٠٠٢.
- Ady , P and Shaget , M: Really raising Standard , : Cognitive **intervention and academic achievemnt** , Roul edge, London , New York , 1994.
- Conant, J., "**The Education Of American teachers**, " .New York , Mc. Grew – Hill Book, Co, 1973.
- Decker, W., Fundamentals , of **Curriculum- passion and professionalism, Lowrence Evlbum associates** New jersy g. London . 2003.
- Ebel , Robert, L, " **Essentials of education Measurment** New jersy , Printice – Hall , 1972.
- Good , C.V, **Dictionary of Education** , 3rd , New York, Mc, Grew – Hill Book , Co, 1973.

- Hattie, John et al , " Assessment of student teacher by supervising teachers , " **Journal of education psychology,** vol , 74, No: 5 1982.
- Hoper . H. perfomance . Evalution of Elementry pubic , **School principals in konsas dissertation abstracts International** 15 (8) , 1984.
- Librera , L. New jersey **perfessional standerds for teacher and school leaders** , New jersy department of education , 2004.
- Stones , E. and S. Morris , **"The Assessment of practical teaching "** School of Educational , Unversity Of Birmingham , Education Research , Nc.14 , 2fo , 1972.
- Tenbrink , T.D. Evaluation a praxtical Guide for teachers , New York, Mc, Grew – Hill Book , Co. 1974.
- Tolluch , Bruce , **" Afactor Analytic Study of Secindary ,** Seience teacher competeneies.
- With in which Growth in perceivedas Important by Scuence teacher Supervisors, And teacher Educator " **Jaurnal of Resarch in science teaching ,** 23.(6) , 1981
- Travers , R., Essentials of Learning : The new cognifive Learning for student of education (5^{th} ed) New York: Macmillan , 1982.

****